

Zug: fit für Familien

Die Zuger Kantonalbank und
TopSharing – Daran arbeiten wir.

Constantino Amoros, Leiter Personal

Inhalt

- Die Ausgangslage (Zahlen und Fakten)
- Die Vision. – Unser Ziel.
- Der Weg ins Ziel.
- Die möglichen „Stolpersteine“.
- Die Nachhaltigkeit. – Der Gewinn für die Mitarbeitenden und die Zuger Kantonalbank.
- Fazit / Schlusswort

Die Ausgangslage (Zahlen und Fakten)

- 20% der Mitarbeitenden arbeiten Teilzeit
- 46% der Mitarbeitenden sind Frauen
- 146 Mitarbeitende sind im Kader; davon lediglich 41 Frauen
- Nur 2 Frauen sind in der Direktion der Bank

Die Vision. – Unser Ziel.

- 2015: 6-8 Frauen im Direktionsrang (Fach- und Führungsfunktion)
- 2011: Markante Erhöhung der Frauen im Kaderrang
- 2010: 14 Job-Sharing Stellen
- Führungsaufgaben sind teilbar; als erste Zuger Bank eine Geschäftsstelle mit geteilter Führung (Top-Sharing)
- Gleichstellung von Mann/Frau = ist für die Zuger Kantonalbank nicht bloss ein Lippenbekenntnis

Der Weg ins Ziel.

- systematische Talent-Identifikation (Management Development-Prozess für Mann und Frau)
- Entwicklung eines Wiedereinsteigerinnen-Programms (auch für die Kaderstufe)
- ab sofort ist „Führung“ teilbar
- ein Kundenportefeuille kann auf max. 2 Mitarbeitende (m/w) im Teilzeit-Pensum aufgeteilt werden

- Einführung eines Mentoringprogramms für angehende Kader- und Direktionsfrauen
- ab sofort keine Rückstufung im Kaderstatus bei Arbeitszeitreduktion (auch unter 50% Teilzeit)
- Anlässe/Referate von und für Frauen (auch Männer sollen teilnehmen können)
- Thema Gleichstellung und Chancengleichheit Mann/Frau wurde in der Mitarbeiterumfrage 2007 erfragt

- Unterstützung von Home-Working Arbeitsplätze
- Projektgruppe von Mitarbeitenden (m/w) erarbeiten konkrete weitere Massnahmen (Sponsor: CEO und Leiter Personal)
- systematische Personalplanung bei Mutterschaftsurlaub (Rückkehr an den Arbeitsplatz; u.a. auch Job-Sharing)
- Kinderkrippen und Einführung eines Vaterschaftsurlaubs von 10 Arbeitstagen
- frauenspezifische Netzwerke/Erfahrungsgruppen
- Kommunikation (intern/extern)

Die möglichen „Stolpersteine“.

- Männer fördern primär Männer
- wenig Interesse der männlichen Führung an Gleichstellungsfragen
- Mythos der Unteilbarkeit von Führungs- und Fachfunktionen ist nicht ohne weiteres korrigierbar
- in der Vergangenheit schon ähnliche Vorstösse/Vorhaben gescheitert
- Frauen verkaufen sich schlechter bzw. nicht in der „männlich“ erwarteten Form

Die Nachhaltigkeit. – Der Gewinn für die Mitarbeitenden und die Zuger Kantonalbank.

- Studien zeigen, dass Unternehmungen mit Frauen in der 1. – 3. Führungsstufe profitabler sind; die Eigenkapitalrendite kann bis zu 10% höher liegen als der Branchendurchschnitt; die Gewinnmarge sogar um 48% höher (Quelle: McKinsey)
- wirkungsvolle Massnahme gegen die demografische Entwicklung
- neuzeitliche Personalbeschaffungs-Massnahmen
- erhöhte Motivation bei den Mitarbeitenden

- attraktiver Arbeitgeber in der Region
- Studien belegen zudem, dass die Produktivität und das Arbeitsklima einer Organisation/Arbeitsgruppe besser ist, wenn sie gleichberechtigt aus Männern und Frauen besteht
- junge Männer fangen an umzudenken:
Das Bild des überdurchschnittlichen, vollzeitlichen und ununterbrochenen Engagements nimmt ab – anbieten von Alternativen für Männer
- Work-life-Balance tritt vermehrt in den Vordergrund

Fazit / Schlusswort

- Benötigen wir überhaupt noch weitere Gründe, um das „weibliche“ Human Capital zu pflegen? – NEIN.
- Gibt es Gründe, die gegen diesen eingeschlagenen Weg der Zuger Kantonalbank sprechen (trotz vereinzelt internen Kritikern)? – NEIN.
- Worauf warten wir ?... Packen wir es an und setzen es um.